

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP BEBAN KERJA DENGAN
STRES KERJA PRAMUNIAGA MATAHARI DEPARTMENT STORE SOLO
SQUARE**

NASKAH PUBLIKASI

Disusun Guna Memenuhi Sebagian Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana (S1) Psikologi



Disusun oleh :

PURWANTO

F 100090207

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2013**

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP BEBAN KERJA DENGAN
STRES KERJA PRAMUNIAGA MATAHARI DEPARTMEN STORE SOLO
SQUARE**

NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi
Untuk memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana (S-1) Psikologi

Diajukan oleh :

Purwanto

F 100090207

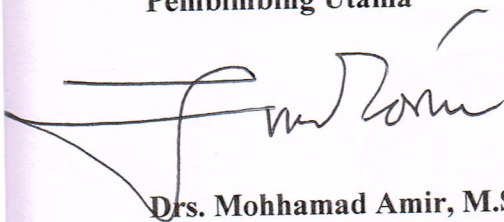
**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2013**

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP BEBAN KERJA DENGAN
STRES KERJA PRAMUNIAGA MATAHARI DEPARTMEN STORE SOLO
SQUARE**

Diajukan oleh :
Purwanto
F100090207

Telah disetujui oleh :

Pembimbing Utama



Drs. Mohhamad Amir, M.Si

Tanggal 18 November 2013

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP BEBAN KERJA DENGAN STRES
KERJA PRAMUNIAGA MATAHARI DEPARTMENT STORE SOLO SQUARE

Diajukan oleh :

Purwanto

F 100 090 207

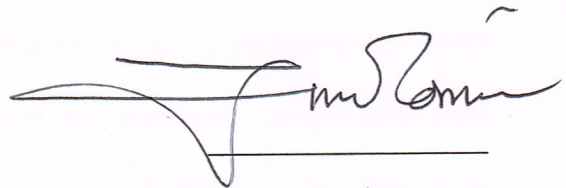
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

pada tanggal 12 Desember 2013

dan dinyatakan telah memenuhi syarat

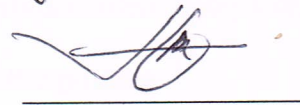
Penguji Utama

Drs. Mohammad Amir, M.Si.



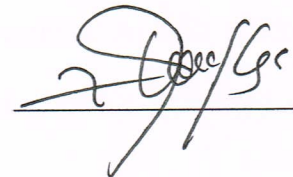
Penguji Pendamping I

Achmad Dwityanto Oktaviansyah, S.Psi., M.Si.



Penguji Pendamping II

Dra. Zahrotul Uyun, M.Si



Surakarta

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Fakultas Psikologi

Dekan,



(Susatyo Yuwono, S.Psi., M.Si., Psi)

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PRAMUNIAGA MATAHARI DEPARTMENT STORE SOLO SQUARE

Purwanto
Drs. Mohammad Amir, M.Si
Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta
toeinkzone@yahoo.com

ABSTRAKSI

Stres kerja merupakan suatu fenomena yang sering dialami oleh para karyawan yang berdampak negatif terhadap kinerja dari karyawan tersebut karena mengakibatkan karyawan tersebut kurang optimal dalam bekerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu persepsi terhadap beban kerja. penilaian yang buruk terhadap suatu pekerjaan akan membuat karyawan kurang bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan stres kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan stres kerja pada pramuniaga Matahari Department Store Solo Square. 2) mengetahui tingkat stres pada pramuniaga. 3) mengetahui tingkat beban kerja pada pramuniaga. 4) mengetahui seberapa besar sumbangan atau peranan beban kerja terhadap stres kerja. hipotesis dalam penelitian ini adalah “ada hubungan negatif antara persepsi terhadap beban kerja dengan stres kerja”.

Subjek dalam penelitian ini berjumlah 50 pramuniaga Matahari Department Store Solo Square. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dengan didasarkan pada karakteristik memiliki masa kerja minimal satu tahun. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala, yaitu skala persepsi terhadap beban kerja dan skala stres kerja dan dianalisis menggunakan teknik korelasi *product moment*.

Kesimpulan dari hasil penelitian ini yaitu: 1) Ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara persepsi beban kerja dengan stres kerja ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar $-0,361$; $p = 0,010$ ($p \leq 0,01$). 2) Tingkat stres kerja pada pramuniaga Matahari Department Store Solo Square tergolong sedang. 3) Tingkat beban kerja pada pramuniaga Matahari Department Store Solo Square tergolong sedang. 4) Sumbangan efektif persepsi terhadap beban kerja terhadap stres kerja sebesar 13% diperoleh dari nilai koefisien determinan (r^2) = $0,130$.

Kata kunci: *persepsi terhadap beban kerja, stres kerja*

PENDAHULUAN

Perkembangan industri dan teknologi yang semakin pesat dewasa ini memunculkan persaingan dalam dunia usaha. Antara satu organisasi satu dengan organisasi lain saling bersaing dalam memproduksi atau memasarkan produk yang di hasilkan. Oleh karena itu suatu organisasi menaruh harapan yang besar pada sumber daya manusia yang di miliki untuk menghasilkan produk output yang kompetitif. Tidak jarang suatu perusahaan memasang target kerja untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Banyak pekerja yang melakukan tugas yang berada jauh dibawah kemampuan intelektual mereka atau yang mereka anggap berada dibawah tingkat pendidikan yang telah mereka peroleh. Pada akhirnya hal ini menimbulkan stres di tempat kerja atau yang lazim disebut stres kerja.

Stres di tempat kerja merupakan suatu fenomena yang sering terjadi di dalam suatu organisasi. Stres kerja dapat mempengaruhi karyawan secara berbeda. Stres adalah suatu kondisi dimana keadaan tubuh terganggu karena tekanan psikologis. Stres biasanya dikaitkan bukan karena penyakit fisik tetapi lebih mengenai kejiwaan, akan tetapi karena pengaruh stres tersebut maka penyakit fisik itu bisa bisa muncul akibat lemahnya dan rendahnya daya tahan tubuh pada saat itu.

Gibson (dalam Suswanti, 2008) mengatakan bahwa stres merupakan suatu tanggapan penyesuaian yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi atau peristiwa di lingkungan luarnya yang menetapkan tuntutan berlebih pada seseorang. Stres dipandang sebagai suatu kondisi atau keadaan emosional seseorang.

Sebuah survey atas pekerja di Amerika Serikat menemukan bahwa 46% pekerja merasakan pekerjaan mereka penuh dengan stress dan 34% pekerja berpikir untuk keluar dari pekerjaan mereka 12 bulan sebelumnya karena stress di tempat kerja (Schellhardt, 1996 dalam Nora, 2009). Presiden *American Institute of Stress* di New York Medical College menyatakan bahwa kerugian stress di tempat kerja Amerika Serikat diperkirakan antara US\$ 200 dan US\$ 300 miliar setiap tahun, hal tersebut dinilai melalui ketidakhadiran karyawan, pergantian karyawan,

biaya medis langsung, kompensasi karyawan, yang berakibat pada produktivitas menurun, kecelakaan kerja, dan sebagainya (Luthans, 2006).

Hasil wawancara pada pramuniaga Matahari Departmen Store Solo Squire diperoleh informasi bahwa banyak dari para pramuniaga yang mengalami stres dalam menjalani pekerjaan setiap harinya, yaitu pramuniaga sering mengalami gangguan fisik seperti kelelahan fisik, sakit kepala, sering mengeluarkan keringat berlebih, gangguan psikis seperti kecemasan, serta masalah perilaku seperti kehilangan nafsu makan.

Stress kerja merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan harapan dan hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu (Robin, 2002). Ubaidillah (dalam Arisona, 2008) berpendapat bahwa stres kerja adalah suatu keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau bisa disesuaikan dengan kemampuannya. Definisi tersebut menunjukkan bahwa stress kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang tidak diimbangi oleh kemampuan karyawan.

Menurut Spielberger (dalam Rumaningsih, 2011) menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Menurut Luthans (dalam Sunarni dan Istanti, 2007) stres dipandang sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis

Penelitian Hurrell, dkk. 1988 (dalam Munandar, 2008) menyebutkan salah satu faktor penyebab timbulnya stress kerja adalah tuntutan tugas pekerjaan yang berlebihan. Tuntutan-tuntutan yang harus dipenuhi oleh karyawan dapat menimbulkan rasa tertekan pada karyawan. Ketidakmampuan karyawan dalam menjawab tuntutan-tuntutan yang diharapkan oleh perusahaan dapat menjadi pemicu timbulnya stres. Tuntutan tugas mencakup beban kerja, kerja malam dan penghayatan dari resiko dan bahaya.

Beban kerja yang berlebih dan beban kerja yang terlalu sedikit merupakan faktor yang menyebabkan stres dalam bekerja, dimana beban kerja kuantitatif timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu. Beban kerja berlebih/terlalu sedikit kualitatif, yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau orang tersebut tidak bisa mengaplikasikan ketrampilan dan potensi yang dimiliki.

METODE PENELITIAN

Subjek dalam penelitian ini berjumlah 50 pramuniaga Matahari Department Store Solo Square dari jumlah sampel keseluruhan sebanyak 120 pramuniaga. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dengan didasarkan pada karakteristik memiliki masa kerja minimal satu tahun. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala, yaitu skala persepsi terhadap beban kerja dan skala stres kerja dan dianalisis menggunakan teknik korelasi *product moment*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik analisis *product moment*, dengan hasil nilai koefisien korelasi (r) sebesar -0,361; $p = 0,010$ ($p \leq 0,01$). Hasil tersebut menunjukkan ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara persepsi beban kerja dengan stres kerja. Hal ini berarti semakin positif persepsi terhadap beban kerja maka semakin rendah tingkat stres kerja. Sumbangan efektif persepsi beban kerja terhadap stres kerja adalah sebesar 13%, maka masih terdapat 87 % dari faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi stres kerja.

Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara persepsi beban kerja dengan stres kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Hurrell, dkk. 1988 (dalam Munandar, 2008) yang menyebutkan salah satu faktor penyebab timbulnya stress kerja adalah tuntutan tugas pekerjaan yang berlebihan. Tuntutan-tuntutan yang harus dipenuhi oleh karyawan dapat menimbulkan rasa tertekan pada karyawan. Ketidakmampuan karyawan dalam menjawab tuntutan-

tuntutan yang diharapkan oleh perusahaan dapat menjadi pemicu timbulnya stres. Tuntutan tugas mencakup beban kerja, kerja malam dan penghayatan dari resiko dan bahaya.

Hasil kategorisasi persepsi beban kerja tergolong sedang dengan rerata empirik (ME) = 59,380 dan rerata hipotetik (MH) = 57,5 yang berarti persepsi terhadap beban kerja pada subjek penelitian tergolong sedang. Kondisi ini dapat diartikan pada dasarnya aspek-aspek yang terdapat dalam persepsi terhadap beban kerja, yaitu 1) persepsi terhadap bekerja terlalu intensif, 1) persepsi terhadap tuntutan pekerjaan yang berlebihan, 3) persepsi terhadap pekerjaan yang semakin kompleks, 4) persepsi terhadap kelelahan yang berlebihan disebabkan oleh pekerjaan.

Stres kerja pada subjek penelitian tergolong sedang, ditunjukkan oleh rerata empirik (ME) = 61,620 dan rerata hipotetik (MH) = 67,5. Hal tersebut dapat diartikan aspek-aspek stres kerja yaitu gejala-gejala fisik, gejala-gejala psikis dan gejala-gejala perilaku.

PERSANTUNAN

Terimakasih kepada Bapak Drs. Mohammad Amir, M.Si., Bapak Achmad Dwityanto Oktaviansyah, S.Psi., M.Si. dan Bapak Yudhi Satria Restu, S.Psi., SE., M.Si. yang telah memberikan sumbangan pemikiran serta bimbingan dalam pengerjaan skripsi ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian diatas maka dapat diambil kesimpulan:

1. Ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap beban kerja dengan stres kerja pramuniaga.
2. Tingkat stres kerja pada pramuniaga Matahari Department Store tergolong sedang.
3. Tingkat beban kerja pada pramuniaga Matahari Department Store tergolong sedang.
4. sumbangan persepsi beban kerja terhadap stres kerja sebesar 13%

Adapun saran yang penulis memberikan sebagai berikut :

1. Bagi subjek penelitian, agar mampu manajemen stres kerja yang dialami dengan menumbuhkan persepsi yang baik dan menyenangkan terhadap pekerjaan yang dilakukan dengan cara tidak menunda pekerjaan, meumbuhkan rasa cinta terhadap profesi yang dijalani, bekerja dengan ikhlas dan bersungguh-sungguh serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga dapat lebih optimal dalam bekerja sehingga stres kerja yang di alami dapat menurun.
2. Bagi perusahaan, agar Mengkaji ulang penetapan target kerja yang di bebaskan kepada pramuniaga agar di sesuaikan dengan minat dan daya beli konsumen agar tidak memberatkan pramuniaga. Selain itu manajer/atasan diharapkan menyediakan waktu khusus untuk sekedar bersosialisasi secara kolektif kepada seluruh anggota perusahaan, bersosialisasi tentang bagaimana menciptakan strategi pemasaran baru untuk menarik konsumen serta adanya perhatian dari manajer kepada pramuniaga seperti memberikan apresiasi atau penghargaan kepada karyawan yang bekerja dengan baik, tidak hanya berupa insentif tetapi dapat berupa tunjangan kesehatan, keselamatan dll.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meningkatkan kualitas penelitian dan memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi stres kerja selain beban kerja seperti perubahan situasi bisnis yang menciptakan ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, terorisme, kemajuan teknologi, kehidupan pribadi karyawan terutama faktor-faktor persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Munandar, A. S. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press)
- Suswati, E. & Al Ayyubi, I. A. (2008). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen Gajayana*. Vol. 5, No. 2, pp 119 – 128.
- Nora, E. (2009). Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi Jiwa Bumiputera 1912 Cabang Tulungagung. *Jurnal Manajemen Gajayana*. Vol. 6, No. 2, pp 115 - 126.
- Rumaningsih, M. (2011). Pengaruh Faktor Organisasional pada Stres Kerja para Perawat dengan Pengalaman Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*. Vol. 2, No. 5, pp 955 – 967.
- Sunarni, T. & Istanti, V. (2007). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Interbis Sejahtera Palembang. *Jurnal Teknik Industri*. Vol. 7, No. 2, pp 21 – 30.